

acción

ekintza sindikala

sindical

CC.OO.

REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 3. SEPTIEMBRE 2005.

Cuenta atrás para la temporalidad

Suscríbase a una nueva edición del convenio para el impulso de la contratación indefinida

FRANQUEO CONCEPTADO Nº 34/2003 PERIODICIDAD TRIMESTRAL
TEJURO. GRATUITA PARA LOS AFILIADOS/AÑS



EDITORIAL

CC.OO.: La responsabilidad del primer sindicato

pág. 3



INTERNACIONAL

En marcha la campaña "Pobreza sin excusas"

pág. 8



ENTREVISTA

Pilar Adiego, abogada de CC.OO.

pag. 14

Cursos SUBVENCIONADOS

forem
navarra **CC.OO.**



Durante septiembre en Forem Pamplona.

Listados completos cursos 2º semestre y territorios: www.foremnavarra.org

Plan de formación continua de oferta INTERSECTORIAL AUTONÓMICO NAVARRA

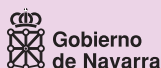
Dirigido a: Trabajadores/as en activo que coticen al Régimen General de la Seguridad Social en Navarra

CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
Conducción de carretillas elevadoras	25	17/09/05	15/10/05	09:00-14:00 s
Diseño de páginas web: Flash Mx 2004	40	19/09/05	13/10/05	16:30-19:15 l-j
Gestión de calidad- Iso 9000:2000	30	19/09/05	06/10/05	19:30-22:00 l-j
Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000, Internet, Correo electrónico	60	23/09/05	19/11/05	19:00-22:00 v / 09:00-13:30 s
Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000, Excel 2000	60	23/09/05	19/11/05	19:00-22:00 v / 009:00-13:30 s
Autodesk Inventor 9	60	23/09/05	19/11/05	19:00-22:00 v / 09:00-13:30 s
Iniciación a la informática: Linux Cliente	30	23/09/05	15/10/05	19:30-22:00 v / 09:00-14:00 s
Nóminas y Seguridad Social	30	26/09/05	13/10/05	16:30-19:15 l-j
Conducción de carretillas elevadoras	25	26/09/05	07/10/05	16:45-19:15 l-v
Montaje, configuración e instalación del PC- I	30	26/09/05	07/10/05	19:00-22:00 l-v
Renta	30	30/09/05	22/10/05	19:00-22:00 v / 09:00-13:30 s

Información e inscripciones: **FOREM** o www.foremnavarra.org/cursos/autonomico.php

Imparte:

Financian: Acción impulsada por el servicio Navarro de Empleo



FONDO SOCIAL EUROPEO

Plan de formación continua programa operativo de OBJETIVO 3

Dirigido a: Trabajadores/as y Desempleados/as que hayan perdido su trabajo dentro del último año

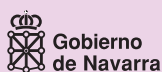
CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
3D Studio Max 6.0 - Introducción	45	16/09/05	22/10/05	19:00-22:00 v / 09:00-13:30 s
Introducción a la bolsa	21	16/09/05	01/10/05	19:30-22:00 v / 09:00-13:30 s
Prevención y tratamiento dietético: obesidad, diabetes y cardiovascular	40	19/09/05	13/10/05	19:20-22:00 l-j
Seguridad informática	30	19/09/05	06/10/05	19:30-22:00 l-j
Curso preparatorio: Carnet de Instalador/a electricista autorizado	100	19/09/05	01/12/05	19:30-22:00 l-j
Al hilo del cuento	20	19/09/05	29/09/05	19:30-22:00 l-j
Automatismos eléctricos Nivel I	40	23/09/05	22/10/05	19:00-22:00 v / 09:00-14:00 s
Conflictos en el equipo de trabajo y su resolución	30	26/09/05	13/10/05	16:30-19:15 l-j
Metodología en la elaboración de planes de formación	30	26/09/05	13/10/05	19:15-22:00 l-j

Información e inscripciones: www.foremnavarra.org/inafre2005.htm

Imparte:

Financian: Acción impulsada por el servicio Navarro de Empleo y cofinanciado por el Fondo Social Europeo

Organiza:



FONDO SOCIAL EUROPEO



INAFRE
INSTITUTO NAVARRO PARA LA FORMACION, RECLUTAJE Y EMPLEO

Plan de formación continua de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras de Navarra

Dirigido a: Trabajadores/as del sector MINEROMETALURGICO de Navarra

CURSO	HORAS	INICIO	FIN	HORARIO
Diseño de páginas web: Dreamweaver	30	12/09/05	23/09/05	09:00-12:00 l-v / 16:15-19:15 l-j
Iniciación a la informática: Windows Xp, Word 2000	30	26/09/05	07/10/05	16:15-19:15 l-j / 16:00-19:00 v

Información e inscripciones: **FOREM** o www.foremnavarra.org/cursos/metal.php

Imparte:

Financian:



FONDO SOCIAL EUROPEO





CC.OO.: la responsabilidad del primer sindicato

CC.OO. es el primer sindicato en el conjunto del Estado y supera a UGT en más de 5.000 delegados y delegadas. Igualmente, con más de 1.000.000 de afiliados y afiliadas superamos en cerca de 300.000 afiliados al segundo sindicato.

Ekintzako batasunak iraun badu
Langile Komisioak sendotzen
ahalegindu direlako izan da

Esta es una realidad incontestable y parece que esto a UGT de Navarra le molesta mucho, y sólo así se entiende que en la clausura de su congreso pusieran en cuestión la unidad de acción con descalificaciones y medias verdades. Por esta razón queremos hacer las siguientes aclaraciones:

La Unidad de Acción ha sobrevivido hasta la fecha porque CC.OO. ha estado de forma permanente apuntalándola en beneficio del interés general, en la mayoría de los casos dejando protagonismos propios a un lado.

Vamos a seguir con nuestra política sindical como hasta la fecha, trabajando por el interés general, como sindicato de clase, defendiendo los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras, negociando en las empresas y en los ámbitos de concertación social, siempre buscando los mejores acuerdos posibles con la negociación y la movilización.

CC.OO. no entrará en la guerra de convenios de eficacia limitada. Para nosotros el objetivo son los convenios de eficacia general, la eficacia limitada solo puede ser la excepción y en situaciones excepcionales (caso KOXKA), la generalización de estas prácticas solo retrasan los conflictos y más que reducirlos los aumentan.

La no firma por parte de CC.OO. de algunos convenios colectivos obedece a dos causas fundamentales: convenios que no compartimos por desacuerdo en los contenidos o por cambalaches propiciados por UGT con alguna patronal para excluirnos de la firma. Sirva como ejemplo en este sentido el convenio de Comercio de Ganadería: el Juzgado de lo Social lo ha declarado nulo por haberlo firmado UGT sin ni siquiera haberse constituido la mesa legalmente, excluyendo a nuestro sindicato que posee el 33% de la representación legal de los trabajadores.

La negociación colectiva debe ser un instrumento de normalización de las relaciones laborales, no puede ser un instrumento de protagonismos mediáticos para una organización sindical en perjuicio de los trabajadores. Esto en el medio y largo plazo tendrá consecuencias visibles y entonces los salvadores se darán cuenta de que no lo son y será tarde en algunos casos, entre otras cosas, porque la amenaza permanente de UGT de firmar eficacia limitada provoca negociaciones a la baja en perjuicio único y exclusivo del bolsillo de los trabajadores y trabajadoras.

En este contexto, hacemos una advertencia a las patronales para calibren muy bien los pasos que se dan en la negociación colectiva: solo la eficacia general garantiza la paz social, cualquier otra vía, por barata que pueda parecer en el corto plazo, será, a la larga, mucho más cara.





Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos

Sede central

Avda. Zaragoza, 12
31003 Pamplona-Iruñea
Teléfono: 948 24 42 00
Fax: 948 24 43 11
navarra@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es

Secretaría General
José M^a Molinero

Área de Organización y Comunicación
Iñaki Fernández de Aránguiz
ifernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical
Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo
Manuel Rodríguez
formacionyempleo.na@navarra.ccoo.es

Área Finanzas
Alberto Améscoa
aamescoa@navarra.ccoo.es

Área de Juventud
Rubén Belzunegui
juventudnavarra@navarra.ccoo.es

Área de Internacional
Argia Aldaya
fpys.na@navarra.ccoo.es

Director
Iñaki Fernández de Aránguiz

Coordinación
Mercedes Corretgé
mercedes.corretge@navarra.ccoo.es

Colaboradores
Andrés Salinas

Fotografía
Antonio Olza
Unión Sindical de CC.OO. de Navarra

Diseño y maquetación
irsa + esc comunicación

Edición
Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Navarra

Tirada
18.000 ejemplares

Depósito legal
NA-380/2005

I.S.S.N.
1699-1044

Acción Sindical - Ekintza Sindikala quiere agradecer su confianza a todos los anunciantes y afiliados y afiliadas, que hacen posible esta publicación.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías y demás contenidos gráficos de la revista.

[sumario]

DIÁLOGO SOCIAL

Tras el verano, los agentes sociales retoman los temas pendientes



5



11

SALUD LABORAL

Entrevista a Mariano Gallo

MUJER

CC.OO. convoca un concurso de eslóganes y carteles sobre la violencia de género



7



18

SINDICADOS
Padre Menni



FEDERACIONES

CC.OO., único protagonista del primer convenio de Cines de Navarra



VIDA INTERNA
Luz verde al nuevo curso de formación sindical

30

ASESORÍA

Una sentencia dice que el INSS seguirá teniendo competencia para determinar si una IT es accidente laboral o enfermedad profesional

28



3 EDITORIAL **6 CONFEDERAL** Ley de atención a dependientes **8 INTERNACIONAL** **9 NEGOCIACIÓN COLECTIVA** Acciones desde la secretaría de Mujer y proyecto ADAPNA **12 JUVENTUD** Visita de Julián Ariza **13 COMARCAS** Estella y Alsasua **14 TRIBUNAL LABORAL** Entrevista a Pilar Adiego **16 ACUERDO CONTRA LA TEMPORALIDAD** **19 a 23 FEDERACIONES** **24 PAZ Y SOLIDARIDAD** Balance 2004 **25 FOREM** Fin de los másters **27 ANAFE** Memoria actividades 2004 **29 VITRA-GPS** **31 MISCELÁNEA**



TRAS EL IMPAS DEL VERANO

Más brío para el diálogo social

Desde que el 8 de julio de 2004 se firmara la Declaración de Moncloa para impulsar el diálogo social se ha avanzado con la firma de diversos acuerdos, pero los temas de mayor trascendencia siguen atascados (mercado de trabajo, protección social, dependencia y formación para el empleo). El miércoles 27 de julio, la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Diálogo Social celebró una reunión en la que se acordó intensificar el proceso a partir de este mes de septiembre.

Tras el parón del verano, Gobierno y agentes sociales se han comprometido este mes de septiembre a retomar con más fuerza el diálogo social. La actitud positiva de los firmantes de la Declaración pro Diálogo Social –que este julio cumplió un año– ha dado sus frutos ya que se han alcanzado en este tiempo importantes consensos, como el acuerdo en política de inmigración y el último proceso de regularización de extranjeros, el acuerdo sobre el incremento y el reordenamiento del Salario Mínimo Interprofesional; el incremento salarial de los funcionarios públicos, la posibilidad de que la negociación colectiva establezca reglas de jubilación forzosa y la renovación del acuerdo sobre el procedimiento de solución de conflictos laborales.

Oraindik ere lan merkatuaren erreforma egin gabe dago eta babesaren sistema publikoa gizartearen errealitatera egokitu gabe

Aunque algo se ha hecho este verano –ahí está la decisión de iniciar la tramitación urgente del proyecto de Real Decreto de estructura y funciones del Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo–, lo cierto es que los dos retos más importantes planteados hace un año están pendientes: en el debe del Ejecutivo, Patronal (CEOE) y sindicatos (CC.OO. y UGT) figuran por ejemplo la reforma del mercado laboral y la adaptación del sistema público de protección a la realidad de la sociedad, aunque a mediados de julio todos se comprometieron a no aplazar más y a retomar con fuerza desde este mes, éstos y otros temas.

LA FRASE

Lola Liceras,
secretaria de **Empleo**
de CC.OO.

“A la vuelta de vacaciones habrá que dedicar más horas al trabajo de las mesas, a la vez que sería conveniente reducir los componentes de las mismas para ganar en eficacia. La creación de más y mejor empleo y el fortalecimiento del sistema público de protección social merecen que todos hagamos un esfuerzo por el acuerdo”.



NO HAY QUE OLVIDAR QUE...

Reforma laboral

La reforma del mercado laboral se vislumbra compleja. El Gobierno instó a acelerarla y manifestó que si no llegaba a un acuerdo haría su propia reforma. La CEOE ha dejado claro que no firmará ningún acuerdo que no suponga una mayor flexibilidad del mercado de trabajo, ni siquiera aunque se rebajen medio punto las cotizaciones sociales como les ha prometido el Gobierno. Por su parte, nosotros no vamos a firmar una reforma que incluya limitaciones importantes al abuso de la contratación temporal y no nos damos por satisfechos con la promesa del Ejecutivo de abaratar los costes de los indefinidos para incentivarlos.



[confederal]

Pura García
De la Rosa,
Secretaría
Confederal de
Política Social

Ley de atención a dependientes:



Un instrumento de cohesión social

CC.OO. ha puesto en pie de igualdad la cohesión social con la competitividad y el empleo estable

El pasado 8 de julio, sindicatos, patronal y gobierno firmaron en el Palacio de la Moncloa, una declaración con el guión de los principales objetivos estratégicos que en materia sociolaboral ha de afrontar nuestro país en el medio y corto plazo. Dicha declaración tenía como objetivos fundamentales articular mediante el diálogo social los mecanismos que hagan posible la competitividad, empleo estable y cohesión social, entendidos todos ellos como elementos fundamentales que garantizan el crecimiento económico del país y la redistribución de la riqueza.

CC.OO. ha reafirmado que el modelo de desarrollo económico que defiende pone en el mismo nivel de importancia materias tan importantes y tradicionalmente ligadas al discurso sindical como las del empleo estable y de calidad y la competitividad del modelo productivo que lo haga posible, con la reivindicación de la mejora de la cohesión social para avanzar en la redistribución de la riqueza generada.

Y precisamente en el marco de la mejora de la cohesión social, en la Mesa de Diálogo Social ha cobrado singular importancia la negociación de la Ley de Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

En España viven cerca de 2,3 millones de personas que dependen de la ayuda de un tercero para realizar las tareas más básicas de la vida cotidiana. En el cuidado de estas personas están implicadas cerca de 4,5 millones de familias que, debido al escasísimo nivel de cobertura de los servicios sociales (apenas cubren el 9,4% de las necesidades) se ven obligados a cuidarles de manera informal.

Se trata, por tanto, de una situación que afecta a dos grandes grupos de población: las propias personas en situación de dependencia y las familias que se ven obligadas a cuidarlos. Es especialmente significativo señalar el hecho de que el 80% de los cuidadores informales son mujeres que son quienes dedican más de 9 millones de horas anuales al cuidado de familiares, lo que equivale a un ingente número de empleos. Una dedicación que tiene severos costes de oportunidad para las mujeres, que por atender a sus familiares se ven imposibilitadas para trabajar, tener vida social y desarrollarse como personas. Por ello la ley además, será un importantísimo instrumento para la emancipación de la mujer.

Puntos fundamentales. CC.OO. ha sido la organización social que con mayor fuerza y claridad ha puesto sobre la mesa cuál es su proyecto. A través de la campaña confederal en defensa de una Ley Básica Estatal se desgranaron los 14 puntos fundamentales sobre a los que, a nuestro juicio, deberá asentarse la ley y el posterior Servicio Nacional de Atención a la Dependencia. Son cuatro las piedras angulares del proyecto que resultan irrenunciables para que el acuerdo cuente con nuestro concurso:

- El nuevo modelo se articulará a través de una **Ley estatal con carácter de básica** en el marco del desarrollo de la Seguridad Social.
- La Ley ha de garantizar un nuevo **derecho de carácter subjetivo**, reconocible y exigible, que asegure la **universalidad de la prestación** para todos los que la necesiten.
- Ha de suponer igualmente, la puesta en marcha de un **Sistema Nacional de Atención a la Dependencia** que, con contenga un **sistema único de valoración** y reconocimiento en toda España.
- Se ha de establecer la **prestación preferente de servicios** frente a otras posibles alternativas como la prestación económica directa a las familias. Esto asegura de un lado la calidad en la atención a las personas y, además, la **creación de empleo**. Se calcula que la puesta en marcha del Sistema generará 300.000 puestos de trabajo directos.

Otros aspectos igualmente relevantes de nuestra propuesta contemplan el establecimiento de un calendario de aplicación que incorpore de manera progresiva al total del colectivo afectado; una financiación suficiente en la que participen las tres administraciones con competencias; el aseguramiento del carácter público de la prestación, independientemente del modelo de gestión utilizado, y la participación en el gasto de las rentas más elevadas.

Pertsona horiek zaintzen 4,5
milioi familia inguru ari dira

1º concurso de **carteles y slogans** de CC.OO. de navarra

CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

25 de Noviembre

“Día internacional para la
eliminación de la violencia
de género”

INFÓRMATE en el
948 24 42 00 y
presenta tu idea
antes del 31 de
Octubre!



secretaría de la mujer de navarra
nafarroako emakumearen idaskaritzza

CC.OO.
comisiones obreras de navarra
nafarroako langile komisioak



Ayuntamiento de
Pamplona
Iruñeko Udala

Premios: Cartel ganador: **900 €*** • Slogan ganador: **600 €***. (* En cheques de viaje).

Solicita información: Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Navarra. Avda. Zaragoza, 12, 4º pl.
31003 Pamplona (Navarra) • Tlf.: 948 24 42 00 • E-mail: mujer-na@navarra.ccoo.es



CC.OO. Impulsa el llamamiento mundial contra la pobreza

La campaña "Pobreza Cero sin excusas" llegó a Pamplona con una multitudinaria manifestación en la que participamos activamente

Con el objetivo de denunciar el incumplimiento de los Objetivos del Milenio por parte de los 189 países firmantes y exigir a los Estados y Gobiernos que adopten las medidas necesarias para erradicar la pobreza se está llevando a cabo una iniciativa a escala mundial bajo el lema "POBREZA CERO".

La campaña, auspiciada por organizaciones y plataformas sociales de todo el planeta y en la que CC.OO. participa activamente, ha conseguido sacar a la calle a millones de personas a través de multitudinarias marchas y manifestaciones. Tenemos como objetivo conseguir que los gobiernos y las instituciones internacionales promuevan acciones para reducir la pobreza mundial y alcanzar los objetivos del Milenio, una batería de medidas a favor de los más despro-

Tasa Tobin): no hay justicia social sin justicia fiscal, ya que impuestos justos bien distribuidos significan siempre menos pobreza.

- **Abolir el 100% de la Deuda Externa** bilateral de los Países Menos Avanzados, instando una posición similar por parte de nuestro gobierno ante las instituciones financieras internacionales para que cancelen la deuda multilateral de esos mismos países.
- Cambiar las normas del **comercio internacional** que actualmente privilegian los intereses de países ricos e impiden, por ejemplo a los pequeños agricultores y a los gobiernos de los países empobrecidos decidir cómo luchar contra la pobreza, proteger el

en sus filiales, y los hagan respetar a las empresas proveedoras y subcontratadas, así como que mantengan una conducta socialmente responsable.

- **Proteger los servicios públicos** de liberalizaciones y privatizaciones excluyéndolos del marco de las negociaciones sobre el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios de la OMC con el fin de asegurar los derechos de acceso al agua potable, a la educación, a la atención sanitaria y a los medicamentos esenciales.
- **Luchar** de forma decidida contra la actividad desarrollada por los mal llamados **paraísos fiscales**, que, como centros financieros extraterrito-



Fotografías Unión Sindical Madrid

tegidos que deben alcanzarse en el año 2015, y que tal y como se recogen en el manifiesto de la campaña son, entre otras:

- **Más y mejor Ayuda Oficial al Desarrollo** hasta alcanzar el 0,7% del PNB con la máxima urgencia, destinando al menos una quinta parte a Servicios Sociales Básicos (Educación y Salud) y al conjunto de Países Menos Avanzados, desligando la ayuda de intereses económicos y comerciales.
- La financiación del desarrollo ha de ser reforzada con fuentes adicionales como son los impuestos globales (tipo

medio ambiente y garantizar el Derecho a la Alimentación. Así mismo, eliminar las subvenciones de todo tipo que permiten exportar a los países empobrecidos, los productos de los países ricos por debajo del coste de producción, dañando el sustento de las comunidades locales.

- Velar por la existencia y creación de **empleo digno y con derechos**, como mecanismo eficaz para luchar contra las desigualdades, erradicar la pobreza y promover la equiparación entre mujeres y hombres. Exigir a las Empresas Multinacionales españolas que respeten las normas internacionales de trabajo y convenios de la OIT

riales ampliamente utilizados por los mercados financieros globalizados, provocan fuertes disminuciones en la recaudación fiscal de todos los países, pero sobre todo de los del Sur, donde las reducciones de ingresos por fugas de capitales se estiman en más de 50 mil millones de dólares anuales.

Combatir la injusticia y la pobreza son elementos esenciales de la labor sindical, por ello los afiliados y afiliadas a CC.OO. debemos secundar las acciones destinadas a acabar con esta situación que condena a la desigualdad y al subdesarrollo a muchos compañeros y compañeras del mundo.



Convenios más justos gracias a CC.OO.

La secretaría de la Mujer impulsa importantes cláusulas de igualdad y de conciliación en la negociación colectiva

La secretaría de la Mujer de CC.OO. de Navarra viene participando activamente en la negociación colectiva a través de la elaboración y, posteriormente, la introducción de plataformas de igualdad en los convenios colectivos firmados en 2005. Así, a principios de este año se han elaborado 35 plataformas y se han remitido a las correspondientes federaciones, plataformas que contenían diferentes cláusulas relativas a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

A modo de ejemplo, destacamos en estas líneas una serie de cláusulas o artículos que han sido incluidos en alguno de los convenios firmados este año por nuestro sindicato:

“El derecho a reducir la jornada de trabajo... se amplía hasta que el menor cumpla 12 años”.

“LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES”

“Nacimiento de hijo o adopción legal: 5 días naturales”.

“Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge, hijos o padres a la realización de pruebas diagnósticas cuyo protocolo médico requiera del acompañamiento de un familiar, con un máximo de 16 horas al año”.

“TASUBIN, S.A.”

“En el caso de las bajas maternas, se podrán disfrutar las vacaciones fuera del período establecido en el calendario laboral y se disfrutarán seguidamente a la finalización de la baja maternal. En este mismo caso, no se contará el período obligatorio de vacaciones y se disfrutará con posterioridad”.

“FOREM – NAVARRA”

“Procederá declarar la excedencia especial para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción...concluido el período de concesión, los interesados deberán reincorporarse al servicio activo de su plaza de origen”.

“ASPACE, CENTRO DE DÍA”

“Las empresas no establecerán discriminación por razón de sexo dentro de las distintas categorías profesionales, procurando las mismas posibilidades de promoción para hombres y mujeres, de acuerdo con sus aptitudes”.

“TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA”

“Se complementará hasta el 100% las prestaciones que corresponda percibir a las trabajadoras declaradas en situación de riesgo durante el embarazo”.

“ADISCO, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO”

“Permiso por cirugía mayor ambulatoria que no requiera hospitalización de cónyuge padres e hijos: 1 día”.

“ASPACE, RESIDENCIA RAMÓN Y CAJAL”

Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical y de Mujer de nuestro sindicato, subraya que todos estos textos “son un claro ejemplo de lo que deben contemplar y regular todos los convenios colectivos y evidencian que la negociación colectiva es un buen instrumento para conseguir una igualdad de oportunidades real”.

La negociación colectiva, una prioridad del proyecto ADAPNA

El Gabinete de Estudios de CC.OO. junto con FOREM y 11 entidades más se ha embarcado en nuevo proyecto subvencionado por el Fondo Social Europeo y cofinanciado por Servicio Navarro de Empleo: ADAPNA. Esta iniciativa de tres años de duración tiene como objetivo ensayar fórmulas que permitan que trabajadores y trabajadoras y empresas se adapten mejor a los vaivenes del mercado laboral.

Tal y como señala nuestra compañera del Gabinete de Estudios, Eva Perjuániz, ADAPNA supone “una oportunidad única como entidad sindical para poder ensayar acciones novedosas que se puedan convertir en un futuro no muy lejano, en políticas activas de la Comunidad foral o en estrategias de negociación”.

El pistoletazo de salida se dio con el **Primer Foro Permanente de Negociación Colectiva**, una de las actividades programadas dentro de este proyecto que tiene como propósitos principales trabajar y reflexionar la negociación colectiva antes de la firma de acuerdos y convenios, y trasladar e intercambiar

información entre federaciones. Se realizarán tres foros anuales en los que se contará con la presencia de expertos y de quienes en Navarra se sientan en las mesas de negociación. Este primer foro se celebró el pasado 16 de junio en Baluarte y en él participaron más de 90 delegados y delegadas y un nutrido número de miembros del mundo empresarial de toda la geografía foral.



Nuestra compañera, Eva Perjuániz, durante la presentación del Foro de Negociación Colectiva.

▶ **prevención de riesgos**
en el **trabajo,**
en **contratas** y
subcontratas

infórmate
salud laboral de cc.oo. de navarra
Avda. Zaragoza, 12 - 6ª planta. 31003 Pamplona
Teléfono 948 23 30 90. E-mail slnav@navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es

CC.OO.
comisiones obreras de navarra
nafarroako langile komisiok

Gabinete de
Salud Laboral



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Mariano Gallo

Premio Nacional 28 de Abril a la Prevención de Riesgos Laborales por su trayectoria profesional

“Los sindicatos han hecho una importante labor en materia de salud laboral”

Mariano Gallo es en la actualidad médico- inspector en el Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) pero, sin duda, lo que le ha llevado al reconocimiento de este premio ha sido su labor ejercida desde 1995 hasta el año pasado, como director-gerente de dicho centro. Desde 1989 ha ocupado diferentes cargos y jefaturas desde el compromiso con la salud laboral. Ha sido miembro de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales, de la Comisión Nacional y de diferentes grupos de trabajo a nivel nacional en materia de Salud Laboral. El 29 de junio de este mismo año recibía en Madrid, en el Salón de Actos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de manos del Ministro de Trabajo, el Premio Nacional “28 de Abril” en la modalidad de “trayectoria profesional en prevención de riesgos laborales”, un galardón que otorga la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales y que este año cumple su segunda edición.

¿Qué ha significado este premio para usted?

En cierto sentido, diferentes sensaciones. Personalmente, es muy gratificante, que se reconozca el trabajo al que te has dedicado, aunque por otro lado me siento un poco abrumado. Mi trabajo profesional ha sido prácticamente en su totalidad en Navarra, y lo que se ha hecho es personificar un trabajo en equipo. Son premios personales, pero lo que más me ha alegrado es el reconocimiento de un trabajo de personas que se ha entregado estos años trabajando conmigo.

Ocupó la dirección del Instituto de 1993-1995 antes de convertirse en organismo autónomo. A partir de entonces pasó a la dirección-gerencia del mismo y ahora es médico inspector del INSL. ¿Cómo valora la labor que está desempeñando este centro en el ámbito de la salud laboral en nuestra comunidad?

Yo puedo hablar del pasado. El INSL nació con el intento de aunar funciones de las diferentes Administraciones Públicas que en otros sitios estaban dispersas y evitar los conflictos de territorios competenciales: si los trabajadores en las empresas de Navarra enferman o se lesionan, esto no va a depender de la competencia de cada cual porque la salud y seguridad en el trabajo es algo interdepartamental. Por ello, es necesario coordinarse y considero que esto se ha hecho bien. Gran parte de esta experiencia coincidió con la puesta en marcha de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con los primeros intentos de introducir la cultura preventiva y yo creo que se ha hecho una labor importante, no sólo por parte del INSL sino también por parte de organizaciones sindicales y empresariales en Navarra.

¿Cómo valora el papel de los sindicatos en el ámbito de la salud laboral?

Creo que ha sido muy importante y valiente por parte de algunos sindicatos. Por un lado, han ejercido una labor reivindicativa pero han sabido tener visión de futuro: si los trabajadores no participan va a ser muy difícil avanzar en este camino de darle a la salud laboral la importancia que realmente tiene. Por ello, los sindicatos, sin renunciar a la exigencia de las obligaciones empresariales, están llevando a cabo una labor informativa y educativa fundamental y necesaria para los trabajadores.

¿Hacia dónde considera que debiera caminar la salud laboral?

A día de hoy sigue sin estar en los primeros lugares de importancia social.

Hay que seguir actuando para lograr el cambio social, hay que seguir ahondando en los aspectos informativos y culturales... Tenemos que seguir impregnando esta inquietud en la gente y combinarla con los aspectos reivindicativos y con las exigencias legales. Éste es el cóctel perfecto: trabajar en calar la cultura preventiva no sólo entre los trabajadores y trabajadoras y los empresarios, sino entre la gente en general, ser más exigente con el cumplimiento de las normas y, sobre todo, adaptarse al nuevo marco de relaciones laborales que vivimos (temporalidad, multirotación...) que exige que los planes preventivos sean mucho más ágiles. Pero no quisiera ser derrotista: si comparamos la situación actual con la de hace diez años, hemos mejorado mucho. Aunque no hay que dormirse.

Nafarroako Lan Osasunaren Institutua (NLOI) administrazio publikoen eginkizun desberdinak batzeko asmoz sortu zen, beste leku batzuetan sakabanatuak baitzeuden



En una jornada organizada por el departamento de Juventud

Julián Ariza recordó a los jóvenes la historia del sindicato



J. M^º Molinero, Julián Ariza y Rubén Belzunegui, durante la jornada.

A lo largo de la historia de España, el movimiento sindical en su conjunto ha sido un factor de vertebración social, de participación y de defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, y así lo manifestó Julián Ariza, co-fundador de CC.OO. y presidente de la Fundación 1º de Mayo, en una jornada que sobre la memoria histórica de nuestro sindicato organizó antes del verano el departamento de Juventud y en la que participaron un nutrido número de delegados y delegadas y varios cuadros sindicales.

Sus frases...

“En una sociedad donde se critica mucho a los partidos políticos, a los sindicatos..., es necesario poner en valor nuestra propia función”.

“Nos hemos tenido que tragar algunos sapos por la defensa y la consolidación de la democracia”.

“Esta democracia es en parte lo que es por nosotros”.

“La vida hay que desmitificarla porque es lo que es”.

“Teníamos claro que no era posible hacer acción sindical desde la clandestinidad”.

“La transición se inició con un intento continuista y tuvimos que movilizarnos de nuevo”.

“Pese a las importantes dificultades que tuvimos y a los excesos que en ocasiones cometimos, conseguimos lo que tenemos hoy: ser el primer sindicato de este país”.

“Las cosas hubieran sido distintas y no dudo que peores, si no hubiésemos existido”.

[Maiazaren Lehena Fundazioko lehendakariak memoria historikoaren jardunaldi batean hartu zuen parte]

Un activo e ilusionante curso sindical

Ser referente de los jóvenes navarros, entre los retos del departamento de Juventud de CC.OO.

Siguiendo los objetivos marcados por el departamento de Juventud de CC.OO. de Navarra a principios de año y tras haberse centrado en reavivarlo en el primer semestre del año -con la Escuela Sindical de Urzainki y la jornada de memoria histórica impartida por Julián Ariza, Presidente de la Fundación 1º de Mayo- “ahora es el momento de hacer frente al verdadero trabajo con el horizonte de ser un referente para toda la juventud navarra”, señala Rubén Belzunegui, responsable del citado departamento. Para el sindicalista el reto de crear un grupo de trabajo importante e ilusionado para este nuevo curso que “se ha cumplido con creces”.

Entre las actividades previstas se van a abordar las siguientes:

- Presentación y difusión de la campaña confederal “**La precariedad es una M**”, para explicar la necesidad de estar afiliado a CC.OO. ante la precariedad existente en el mercado de trabajo en los jóvenes.

- Difusión de una guía para delegados y delegadas jóvenes en formato CD con el fin de que **resuelvan de una forma más ágil y eficaz los problemas que se les planteen en sus empresas.**
- **Charlas informativas** en centros educativos para acercar el mercado laboral a aquellos jóvenes que se incorporarán a él a corto plazo.

Departamentuaren
erronka da nafar
gazteria osoarentzat
erreferente bat
izatera iristea

Rubén Belzunegui subraya además que en el curso que ahora comienza “estaremos al frente de cualquier movimiento social que se plantee; ilusión y ganas no faltan”.



estella

Javier Legarda, Responsable de la Comarca de Estella

“La autovía del Camino abre importantes expectativas”

Javier Legarda trabaja en el sindicato desde 1998, recién inaugurada la anterior sede de Estella en el Paseo de la Inmaculada. En un principio estuvo al cargo de multifederaciones para pasar más tarde a ejercer su labor sindical en la federación del Metal. A partir del VIII Congreso es el nuevo responsable de CC.OO. en la comarca de Estella, zona en la que nuestras siglas cuentan a día de hoy con más de 926 afiliados y afiliadas y con 156 delegados... En continuo crecimiento como dice J. Legarda.

¿Cuáles son las principales líneas de actuación de nuestro sindicato en la comarca?

Nuestras principales acciones van encaminadas al asesoramiento a los trabajadores y trabajadoras en todo lo relativo al mundo laboral, derechos y deberes, la formación continua para la mejora del puesto de trabajo, la formación de nuestros delegados en riesgos laborales, salud e higiene, y en la mejora del Medio ambiente en la empresa; la atención personalizada a la persona afiliada, asesorándole en la busca y mejora de trabajo o en la promoción del mismo en la empresa o fuera.

A pesar de su excelente situación geográfica y de sus recursos, esta comarca ha venido sufriendo un prolongado estancamiento. ¿Cómo valora la puesta en marcha de la autovía Pamplona-Estella-Logroño para el desarrollo de la comarca?

Creo que la nueva vía de comunicación, Autovía del Camino, nos abre nuevas expectativas de asentamiento de empresas en toda la comarca, algo que es realmente necesario para un desarrollo equilibrado de toda esta zona.

¿Le pondría una buena nota a la situación industrial de la zona?

Considero que es bastante aceptable en la zona de la Ribera del Ebro, Viana, Mendavia, Lodosa y San Adrián. Sin embargo no es así en el cinturón industrial de Estella, aunque como ya he dicho la apertura de la autovía es esperanzadora en este sentido.

¿Cuáles considera que son las asignaturas pendientes del Gobierno de Navarra en la comarca?

Una de las mayores asignaturas pendientes del Gobierno de Navarra es el reconocimiento de la ciudad de Estella como cabecera de Merindad. En demasiados ámbitos se olvida que la ciudad tiene que dar un servicio a una población muy superior a los habitantes que tiene. Se está dejando que sean los propios ciudadanos de la misma quienes tengan que hacer frente a los gastos e inconvenientes que ello supone, al tener que dar unos servicios a como mínimo una población de 30.000 personas y en otros de hasta 50.000. No basta con ubicar juzgados, Hospital, Mancomunidad, etc. Hay que apoyarlo con infraestructuras de comunicación y desarrollo. Por otra parte la fagotización de la capital Pamplona y su Cuenca, han dejado al paio otras comarcas. No se puede hacer una política de todo para la capital, Universidades, Congresos, Turismo e Industria. Así se esta desertizando al resto de la comunidad, máxime si tenemos en cuenta que la pirámide generacional es en buena medida de edad avanzada.

alsasua

Inaugurada la nueva sede

Al frente de la misma,
Maite Baleztena

Con la presencia de numerosos delegados y delegadas, así como de cuadros sindicales y autoridades locales, CC.OO. de Navarra inauguró recientemente su nueva sede en Alsasua, concretamente en el número 79 de la calle Zelai. Con ésta ya son diez los locales de nuestro sindicato por la geografía foral ya que además contamos con los de Tudela, Tafalla San Adrián, Estella, Sangüesa, Viana, Peralta, Mendavia y Castejón.

Actualmente, CC.OO. cuenta con 250 afiliados y afiliadas y con 20 delegados en esta zona. Entre los principales problemas que existen en la comarca, nuestra compañera Maite Baleztena señala la larga paralización del Proyecto del Polígono Industrial de Zangitu, “una cuestión que está perjudicando claramente al empleo, especialmente al femenino y al de los más jóvenes”. En los últimos años, estas cuestiones se han materializado en una pérdida de empleo industrial como consecuencia del cierre de algunas empresas y de la no instalación de otras por falta de suelo industrial.





Tribunal Laboral: casi una década **mejorando** las relaciones laborales

Este organismo cumplirá
una década el año que viene

Creado al amparo del Acuerdo Intersectorial sobre Relaciones Laborales que el pasado junio cumplió 10 años, el Tribunal Laboral de Navarra se erige como un eficaz instrumento para la solución extrajudicial de los conflictos laborales. Independencia, gratuidad, oralidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad son los pilares de este organismo que también cumplirá una década en noviembre del año que viene y que es claro ejemplo de la utilidad de la concertación social.

EL OBJETIVO. Evitar la judicialización de la vida laboral solucionando de forma rápida y eficaz los conflictos colectivos e individuales que pueden surgir en el transcurrir de las relaciones laborales el objetivo.

LA EVOLUCIÓN. Desde que se concibiera con estas premisas hasta hoy el Tribunal Laboral de Navarra ha tramitado más de 17.000 casos y ha logrado acuerdo en el 57%.

LOS PROCEDIMIENTOS. Para la solución de los conflictos se utilizan la MEDIACIÓN, la CONCILIACIÓN y el ARBITRAJE.

EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Territorial (Navarra) y funcional (conflictos colectivos y conflictos individuales).

LO QUE NO SE TRATA. Elecciones sindicales, tutela de la libertad sindical y derechos fundamentales, procesos que exijan reclamación previa en vía administrativa.

LA COMPOSICIÓN. Paritaria a efectos de las representaciones de empresarios y trabajadores: 10 mediadores designados por la patronal y 10 por los sindicatos (CC.OO. y UGT).

PILAR ADIEGO, MEDIADORA DE CC.OO. EN EL TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA

Pilar Adiego, enfermera, sindicalista y abogada de CC.OO., ha participado activamente en la gestación del Tribunal Laboral de Navarra allá por 1986. No en vano es hoy la mediadora de nuestro sindicato en este organismo, la única mediadora permanente por cierto, ya que el otro sindicato presente, UGT, ha optado por la rotación de sindicalistas para esta labor. Esto le permite tener una visión de conjunto que nos desgrana en esta entrevista.

Arbitrajearen figurari
bultzada berria eman
behar diogu





“En la solución de conflictos, damos importancia a la autonomía de la voluntad”



Desde una perspectiva global, ¿cómo valora la función del Tribunal Laboral de Navarra en el mundo laboral de nuestra comunidad?

Creo que la creación de organismos autónomos de resolución de conflictos como éste, mejoran sustancialmente las relaciones laborales en el ámbito de la empresa. Con ellos se intentan cambiar el sistema de acudir a un tercero para dirimir un conflicto laboral, a dar mayor importancia a la autonomía de la voluntad. Nuestro objetivo es transformar las relaciones dentro de la empresa, conseguir que las partes tengan más importancia a la hora de tomar decisiones.

Habla de organismos autónomos de resolución de conflictos, ¿en qué se diferencia el Tribunal laboral de entidades similares de otras comunidades?

Una diferencia fundamental es que nosotros fuimos pioneros en introducir el tratamiento de los conflictos individuales. Tanto el PRECO del País vasco como los organismos existentes en Cataluña, desde sus inicios abordaban conflictos colectivos. En las negociaciones para la creación del tribunal, CC.OO. insistió en introducir los conflictos individuales con el fin de dotarle de más competencias.

¿Y de las instancias judiciales?

Aquí damos otro tratamiento a los temas: dedicándoles más, intentando averiguar cuál es el fondo de la problemática que subyace ante una determinada reclamación: hay veces que

ha entrado una reclamación de cantidades y ha salido un pacto de empresa...

¿Qué queda por hacer en el Tribunal Laboral de Navarra?

Principalmente una labor de mentalización para poder explotar sus posibilidades y para salvar las reticencias a venir aquí que a día de hoy existen. Aunque cada vez se conoce más y vienen profesionales ajenos a CC.OO. y UGT, es preciso hacer una campaña de concienciación: hay que llamar a los comités de empresa para hablarles de lo que hacemos, para ofertarles nuestros locales para que se reúnan... Tenemos que ampliar el concepto del Tribunal Laboral de Navarra y ponernos a disposición del mundo laboral en su conjunto, afrontar no sólo los casos concretos sino que se nos tenga en cuenta en la negociación colectiva, dar clases de formación, realizar aquí cursos, encuentros de profesionales. Que no sea sólo donde venimos los mediadores.

En definitiva, abrirlo de par en par... Pero de puertas adentro, ¿qué aspectos hay que pulir?

Tenemos que potenciar nuestra labor en el arbitraje. Pese a las ventajas que tiene llevar aquí los casos frente a la tramitación en el juzgado –en el Tribunal en más rápido, las soluciones son más cercanas a la realidad de la empresa- existen muchas reticencias, sobre todo empresariales. Es una figura que tenemos que relanzar. Además a nivel europeo tiene mucha importancia y no podemos quedarnos atrás.



Acabar con la precariedad

CC.OO. vuelve a firmar el convenio de Impulso de la Contratación indefinida



Manuel Rodríguez, secretario de Empleo.

Prekarietatearen arrazoi bakarra da enpresarioek laneko kostuak merkatzeko daramaten estrategia

La precariedad en el empleo, la más alta de Europa, es un importante freno a las aspiraciones de mejora de calidad de vida del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, pero es, a su vez, un elemento de fragilidad en nuestras empresas. La falta de competitividad de las mismas, la insuficiente calidad del producto y la ineficacia a la hora de mejorar los procesos productivos y tecnológicos están ligados a que un tercio de los trabajadores sean temporales.

La precariedad responde a estrategias empresariales de abaratamiento de costes laborales como instrumento de incremento del beneficio que, con una visión cortoplacista, ponen en riesgo el propio mantenimiento del tejido productivo.

La precariedad afecta a colectivos muy concretos, jóvenes, mujeres e inmigrantes, y se centran en las tareas más descalificadas. A su vez, la observamos en sectores que no dependen directamente de los globales. La construcción, los servicios a los ciudadanos y, inexplicablemente, la administración pública se convierten en los sectores más precarios.

En junio de este año se reeditó el convenio de colaboración entre CC.OO., Gobierno de Navarra, CEN y UGT para el Impulso de la Contratación Indefinida, un acuerdo nacido al amparo de uno inicial entre Gobierno de Navarra y nuestro sindicato, que inexplicablemente la UGT no quiso suscribir. Con él se pretende atajar uno de los elementos más sangrantes de la realidad laboral de nuestra tierra: la temporalidad, que junto con la precariedad se convierten en uno de los frentes de actuación que exigen un mayor compromiso por todas las partes.

TASA TEMPORALIDAD ESPAÑA

Año-Trim.	TOTAL	SEXO		
		Hombres	Mujeres	
2003	II	31,78%	29,92%	34,57%
	III	32,03%	30,21%	34,76%
	IV	32,06%	30,04%	35,03%
2004	I	31,63%	29,64%	34,54%
	II	32,07%	30,15%	35,84%
	III	33,13%	31,30%	35,76%
	IV	32,94%	31,11%	35,55%

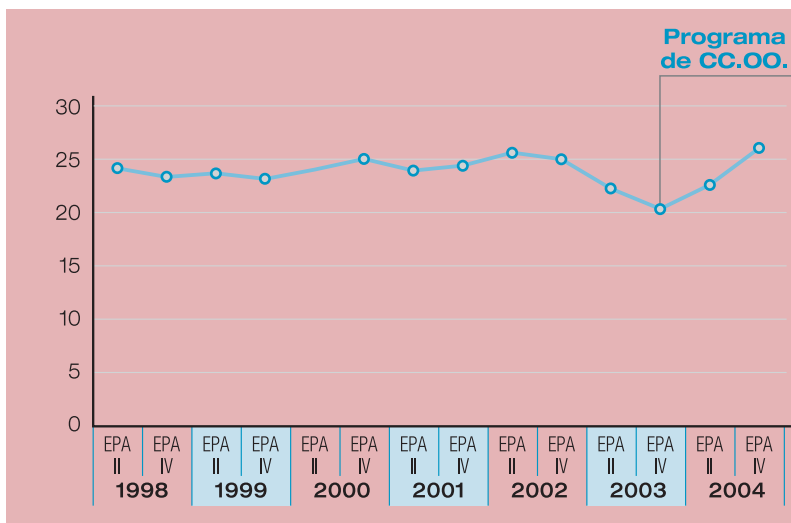


Esta estrategia tiene múltiples efectos perversos sobre los trabajadores y trabajadoras (mayor siniestralidad, imposibilidad de articular proyecto de vida a largo plazo,...), sobre las empresas (menor competitividad y mayor fragilidad) y sobre la sociedad en su conjunto, en cuanto a que, en este último caso, se hurtan ingresos sociales y se multiplican los gastos con las permanentes rotaciones en los contratos y con los denunciados despidos vacacionales.

Manuel Rodríguez, secretario de Empleo de CC.OO. de Navarra, señala que este no podía quedar fuera del marco de la concertación social: "Somos conscientes de que debe ser en el marco estatal, en el entorno del diálogo social abierto, donde se introduzcan los elementos de carácter legal y estructural que frenen estas prácticas empresariales".

Intervención. Sin embargo, la experiencia propia nos demuestra que es posible articular recursos en los ámbitos territoriales que permitan coadyuvar en este proceso. Por ello el programa que se articula en este momento pretende seguir incidiendo en las mismas lógicas de intervención:

- **Sensibilización** de la sociedad, en su conjunto, y de las empresas, en particular, en la necesidad de mejorar de forma fehaciente las condiciones de empleo.
- **Elaboración de un Plan Diana** con las empresas con mayor índice de precariedad. Plan Diana que pasa por la apertura de procesos de negociación específicos para mejorar los ratios de estabilidad.



- **Elaboración de una lista de empresas** que deben ser objeto directo de Inspección de Trabajo para su denuncia y sanción.

Una última consideración a tener en cuenta: si bien la precariedad en Navarra se mueve en porcentajes mucho menores que en el conjunto del Estado, en general (un 25% frente al 33%), y que en la Comunidad Autónoma Vasca, en particular (un 29%, 4 puntos más), no tene-

mos por parte de los sindicatos allí mayoritarios (ELA y LAB), y que permanentemente critican nuestros acuerdos, ningún referente similar. "Parece, por el contrario, que la situación de los trabajadores y trabajadoras no les preocupa lo más mínimo donde son mayoría", concluye M. Rodríguez.



TASA TEMPORALIDAD NAVARRA

Año-Trim.	TOTAL	SEXO		EIDADES				
		Hombres	Mujeres	De 16 a 19	20 a 24	25 a 54	De 55 y más	
2003	II	23,12%	20,84%	26,23%	79,90%	53,89%	20,26%	7,74%
	III	23,68%	18,72%	30,48%	84,52%	53,08%	20,50%	9,31%
	IV	21,55%	18,36%	25,84%	89,27%	55,06%	18,39%	9,09%
2004	I	20,91%	18,02%	24,73%	71,54%	53,76%	17,92%	13,40%
	II	22,61%	19,78%	26,27%	93,10%	61,61%	19,62%	9,19%
	III	25,69%	22,59%	29,90%	92,31%	62,65%	21,78%	11,63%
	IV	26,23%	22,65%	30,97%	88,89%	57,76%	24,32%	9,42%



Padre Menni: trabajando por la calidad

Retos y deseos de nuestros delegados y delegadas en el Comité de empresa

Zuhurne Barandalla Lacunza, Amaia González González y Ion Arregui Guruceaga, son presidenta, secretaria y vocal del Comité de empresa de Padre Menni por CC.OO., un comité constituido por cuatro representantes de nuestras siglas y por uno de SAE. Una clínica psiquiátrica de mayor calidad tanto en lo laboral como en lo humano, que se asemeje lo más posible en sus condiciones a lo público y que se rija por un buen convenio donde la gente se sienta a gusto trabajando es el resumen de lo que les gustaría que fuera este centro ubicado en Pamplona desde los años 50, concretamente desde que en 1952 fuera fundado por las Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús. Por entonces era y conocido como "la casita".

Se trata de un centro hospitalario de asistencia psiquiátrica y psicogeriátrica que cuenta con alrededor de 100 trabajadores y trabajadoras, que en sus inicios era totalmente privado, pero que desde la década de los 90 es una clínica concertada con el Gobierno de Navarra.

Laguntza psikiatrikoa eta psikogeriatrikoa ematen duen ospitalea da, eta bertan ari dira 100 langile inguru

Nuestros tres representantes se asoman a esta página (el cuarto miembro de CC.OO. está de vacaciones) coincidiendo en valorar como necesaria e importante su labor en el comité y en calificar de correcta la relación de nuestro sindicato con el resto organizaciones. Aunque con matizaciones, hablan también al unísono de los principales retos que hay que abordar en la clínica y que son los que les llevaron a trabajar como miembros del comité: subrayan fundamentalmente la falta de personal y, en consecuencia, el paulatino deterioro de las relaciones laborales. Y en esto andan...

Batzordea Langile Komisioetako lau kidek eta SAEko beste batek osatzen dute

SEDES DE CC.OO.

ALSASUA 31800. Zelai, 79. Tfno. 948 46 87 36. Fax 948 46 87 36. **CASTEJON** 31590. Estación Renfe. Tfno. 948 81 42 54. Fax 948 81 42 54. **CORELLA** 31591. M^a Teresa Saez, 44. Tfno. 948 40 11 02. Fax 948 40 11 02. **ESTELLA** 31200. Merindad, 21 bajo. Tfno. 948 55 42 51. Fax 948 55 42 51. **MENDAVIA** 31587. Colegio s/n. Tfno. 948 69 52 22. Fax 948 948 69 52 22. **PAMPLONA** 31003. Avda. Zaragoza, 12-4^a Planta. Tfno. 948 24 42 00. Fax 948 24 43 11. **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, 9-1^o B. Tfno. 948 75 07 98. Fax 948 75 07 98. **SAN ADRIAN** 31570. Santa Gema 33-35, Entrpl. Tfno. 948 67 20 24. Fax 948 69 62 57. **SANGÜESA** 31400. Mayor, 10. Tfno. 948 87 07 81. Fax 948 87 07 81. **TAFALLA** 31300. Beire, 2 bajo. Tfno. 948 70 26 73. Fax 948 70 26 73. **TUDELA** 31500. Eza, 5. Tfno. 948 82 01 44. Fax 948 82 56 33. **VIANA** 31230. Navarro Villoslada 11. Tfno. 948 64 53 95. Fax 948 64 53 95



BSH Esquiroz incumple el Convenio Colectivo

La controversia, que se dirimirá en los tribunales, se ha suscitado ante la negativa de la empresa a realizar las contrataciones indefinidas pactadas en dicho convenio

En el Convenio Colectivo de BSH Esquiroz firmado por UGT, ATISS y CC.OO., con vigencia para los años 2002-2006, se establecieron diversas medidas para el mantenimiento y la calidad del empleo a través de la aplicación del contrato de relevo y de la conversión de empleo eventual en indefinido.

Dentro de este último ámbito, el acuerdo establece que **“el número de contratos temporales de operarios (MOD, MOI)... se mantenga durante toda la vigencia del Convenio en 100 contratos temporales de media anual, no computando en dicho número aquellos que se realizan en los periodos del verano y los que se originen como consecuencia de sustituciones por cualquier causa, excepto por jornada industrial”**.

Igualmente establece el Convenio la conversión en contratos indefinidos de **“el número equivalente al que sobrepase la media de 100 eventuales”**.

Tras comprobar de los datos aportados por la empresa, y referentes a 2004, que se había superado ampliamente esta cifra, desde la sección sindical de CC.OO., conjuntamente con UGT, se solicitó el cumplimiento de los acuerdos y la conversión en indefinidos de cuando menos 59 trabajadores.

La Dirección de BSH se ha venido resistiendo a la adopción de esta medida argumentando, por un lado, que la misma va ligada a incrementos de producción y, por otro lado, la inclusión en su plantilla del personal proveniente del cierre de UFESA.

Desde la sección sindical de Comisiones Obreras de BSH se ha venido manteniendo que dichos condicionantes no son procedentes ni vienen recogidos en el Convenio siendo simplemente una argucia de la empresa para modificar unilateralmente los acuerdos que se alcanzaron en su día.

Criticable actuación de UGT

A pesar que desde el comienzo las secciones sindicales de CC.OO. y UGT han venido manteniendo una postura conjunta sobre este asunto, a primeros de agosto UGT presentó en solitario ante el Tribunal de Navarra una demanda por Conflicto Colectivo.

El acto de conciliación, al que no acudieron ni ELA ni LAB, se levantó sin avenencia por lo que presumiblemente la controversia habrá de dirimirse en los Tribunales.

Esta actuación ha sido criticada por responsables de la sección sindical de Comisiones Obreras de BSH como **“claramente oportunista y desleal”**, no sólo por el hecho de que ese sindicato haya tratado de acaparar un protagonismo, que ni le corresponde ni es lo más adecuado y conveniente en casos como este, sino porque **“ni siquiera han tenido la deferencia de comunicárnoslo, a pesar de haber venido trabajando conjuntamente desde el inicio”**.

No obstante estas mismas fuentes han aclarado que **“Comisiones Obreras seguirá defendiendo, ante los Tribunales y aunque sea como demandados, la eficacia del convenio y la obligación de la empresa de contratar a esos trabajadores como indefinidos, tal y como hemos venido haciendo hasta ahora, y a pesar de actuaciones como las de los “compañeros de UGT”**.





Construcción: la compra-venta de un convenio

Nuestro sindicato rechaza un texto pactado fuera de la mesa de negociación por UGT y patronal

El convenio de Construcción ha sido firmado en solitario por UGT, un sindicato que no tiene la mayoría de representación en este sector, y se ha firmado obviando al resto de organizaciones que como CC.OO., si cuentan con esta mayoría en el sector y en la mesa negociadora. El texto pactado por UGT y patronal, se ha convertido así en un convenio de eficacia limitada.

La Ejecutiva de la federación de Construcción, Maderas y Afines de CC.OO. de Navarra (FECOMA) decidió no firmar el convenio principalmente porque la reducción de dos horas recogida en el nuevo texto "es como no reducir nada", puntualiza José Ramón Ibáñez, secretario de la FECOMA. Aunque esta es la razón fundamental, el fondo de nuestra postura es de más calado. J. R. Ibáñez señala que desde que este acuerdo se negocia en nues-

tra comunidad, siempre se ha contemplado una reducción de jornada por encima de lo establecido en el convenio general: "En consecuencia, si en este convenio la reducción es idéntica a la del texto estatal, no se está avanzando nada".

Desde FECOMA se critica la actitud de UGT por esta cuestión y por haber negociado por encima de la plataforma conjunta CC.OO.-UGT que se había constituido a iniciativa de nuestro sindicato: "Lo más absurdo es que 15 días antes de rebajarse a firmar este acuerdo, este sindicato llamaba a los trabajadores a las movilizaciones en favor de un buen convenio y de repente firma un preacuerdo en el que se vende la jornada, un derecho que los trabajadores del sector han conseguido tras años de lucha", afirma J. Ramón Ibáñez. El responsable sindical recuerda a UGT que

la lectura positiva que puede hacerse del nuevo convenio, lo es gracias a una serie de mejoras que CC.OO. planteó al inicio de las negociaciones: permisos retribuidos durante los siete días siguientes al hecho causante, 5 días de permiso retribuido en caso de nacimiento por cesárea; aumento de un día de permiso retribuido en caso de intervención quirúrgica o ingreso de un familiar y nivel VI para el Técnico Superior en Construcción.

"Si no habría sido por el empeño de FECOMA-CC.OO. en la mesa negociadora, ¿qué habría hecho UGT?: ¿aumentar la jornada?, ¿bajar los salarios?, ¿quitar los permisos retribuidos?... Un convenio se firma cuando contempla mejoras para los trabajadores, cuando avanza en este sentido, no cuando da pasos atrás", concluye J. R. Ibáñez.

El teletrabajo, voluntario

Este sistema de trabajo no puede establecerse por acuerdo o convenio colectivo

La federación de Servicios administrativos y financieros de CC.OO. de Navarra (COMFIA), informa de que la implantación de un sistema de trabajo a domicilio pasando el trabajador a desarrollar parte de su actividad en casa, en lugar de las oficinas de la empresa, exige la aceptación voluntaria del trabajador, "y no puede establecerse por acuerdo o convenio colectivo, ni tampoco por modificación de las condiciones de trabajo" señala Josu Ros, secretario de la citada federación.

El responsable sin-

dical hace referencia a una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que determina que al implantar el teletrabajo se exceden las facultades de la autonomía colectiva: "Apunta J. Ros que se estaría obligando al trabajador a poner a disposición del empresario algo más que la fuerza de trabajo, como es el espacio donde se desarrolla su vida privada, lo que supone no sólo un coste adicional, sino que afectaría a la convivencia en el hogar y a la vida personal del trabajador". Todo esto debe quedar al margen tanto de las modificaciones unilaterales del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, como también de las decisiones de la autonomía colectiva. "En definitiva -subraya J. Ros- ni la decisión unilateral del empresario, ni un convenio colectivo o un acuerdo de empresa pueden imponer a los trabajadores y trabajadoras la necesidad de aceptar este sistema de trabajo".



Josu Ros, secretario de COMFIA

Elecciones sindicales

Éxito de CC.OO. en Conservas Ibarra

En agosto, CC.OO. de Navarra se impuso en las elecciones sindicales celebradas por primera vez en la fábrica Conservas Ibarra de la localidad de Lodosa. Con 35 votos en total, nuestro sindicato se hizo con tres de los cinco delegados que se elegían, en concreto con uno en Técnicos y con dos en fábrica. Por su parte UGT y ELA obtuvieron un delegado cada uno en fábrica (con 6 y 9 votos respectivamente). Recientemente se constituyó en Comité de empresa donde ostentamos la presidencia y la secretaría y donde contamos además con un delegado de salud laboral.

La federación Agroalimentaria de nuestro sindicato ha mostrado su satisfacción por estos resultados, "máxime teniendo en cuenta de que se trata de una empresa blanca y porque el resultado de las elecciones refrenda que nuestra línea sindical no está equivocada".



Firmado el acuerdo de ayuda al sector textil

Supone un abanico de medidas para salvar la industria textil navarra

Tras muchos meses de negociaciones, movilizaciones y crisis, a principios del verano, se firmó "El acuerdo de Impulso y Consolidación del sector textil en Navarra", texto suscrito por CC.OO., UGT (únicos sindicatos con representación en el sector), la patronal ADETEN y el Gobierno de Navarra.

Este acuerdo contiene una serie de medidas de ayuda para las empresas textiles que existen en nuestra comunidad. Las más importantes se refieren a ayudas a la innovación, la exportación y reorientación del negocio. También ayudas fiscales considerando la elaboración de muestrarios como inversión. Incluye una campaña de sensibilización hacia el consumidor, para que al comprar prendas, tenga en cuenta donde se ha fabricado y en que condiciones. Ricardo Jimeno, secretario de la federación de Textil y Químicas de CC.OO. (FITEQA) señala que hay un debate social, sobre el origen y la forma de producción de muchos productos:

"¿Es moralmente lícito, aceptar que productos que compramos en grandes marcas textiles, de calzado o deportivas, que se fabrican por niños, esclavos o asalariados sin derechos laborales, sindicales o sociales?" Estos puestos de trabajo, en los países del III Mundo, no ayudan a sus poblaciones a salir de la miseria, pues los salarios son bajísimos, las condiciones de seguridad son nulas, (no olvidemos los cientos de

muerdos en la fábrica textil de la India que se hundió, por una construcción deficiente o la liberación de 400 niños esclavos que trabajaban sin cobrar por parte de la policía del mismo país). Y además, estas prendas puestas en los mercados del Primer Mundo, no son mucho más baratas que las fabricadas aquí, solo lo suficiente para cerrar las empresas textiles occidentales. "Por lo tanto, los únicos beneficiados con este comercio tan injusto, son los intermediarios o las grandes marcas".

Pero también el acuerdo tiene en cuenta la posibilidad real de que muchos trabajadores y trabajadoras puedan perder su puesto de trabajo en los próximos meses, ya que las impor-

taciones desde China no han parado de crecer desde el 1 de enero del 2005. Para estos trabajadores se establece un plan de formación específico para su reincorporación a la vida laboral, así como un compromiso de búsqueda de empleo por parte del Ejecutivo foral a través del

Servicio Navarro de Empleo.

Este acuerdo complementariamente, abre las puertas a la aplicación del Acuerdo Marco Estatal que permite a las empresas textiles, realizar hasta tres meses de regulación de empleo anualmente, sin que los trabajadores pierdan las prestaciones por desempleo, ni poder adquisitivo en sus salarios.

Akordioan berrikuntzarako, esportaziorako eta negozioia berbideratzeko laguntzak biltzen dira

José Elizalde, nuevo secretario de Enseñanza

Elegido en el VII Congreso de la Federación, releva en el cargo a Arturo Martínez

Por 32 votos a favor y 1 en blanco, José Elizalde fue elegido nuevo secretario general de Enseñanza de CC.OO. de Navarra en el transcurso del VII Congreso de la federación sindical, sustituyendo en esta responsabilidad a Arturo Martínez Ros. En la cita congresual en la que participaron 40 delegados y delegadas en representación de 1.040 afiliados, se eligió también la nueva Comisión Ejecutiva integrada, además de por J. Elizalde, por: Clara Garde, Eloy Jordán, Pepe Sesma, Ángel Gordo, Anabel Díaz, Javier De Miguel, Rocío García, Juana Llorente, Marisa De Simón, Arturo Martínez, M^a Jesús Solana, Noelia Dávila y Berta Echavarri.

J. Elizalde coge el testigo de Arturo Martínez Ros quien, tras seis años al frente de Enseñanza de CC.OO., vuelve a la docencia. A ambos les deseamos desde estas líneas suerte en sus nuevas responsabilidades.



La nueva Ejecutiva y Arturo Martínez.



Malos aires

para el
convenio de

Residencias de 3ª edad y ayuda a domicilio

Juanjo Del Cura, secretario de Sanidad-CC.OO.

La patronal no tiene claro si quiere seguir en las negociaciones

Desde primeros de año, se ha realizado el tercer intento de negociar un convenio provincial para las Residencias Privadas de Tercera Edad y la Ayuda a domicilio. En un primer momento, tanto la patronal como los sindicatos UGT y ELA sólo querían negociar el convenio para las residencias olvidándose completamente del sector de ayuda a domicilio. Desde CC.OO. se mantuvo que no puede existir ese convenio sin incluir al sector de ayuda a domicilio, y esta matización fue aceptada por todos.

Desde entonces se han producido cuatro reuniones pero no se ha llegado a constituir la Mesa de Negociación, entre otros motivos porque la patronal exige para su constitución la firma de un documento previo en el que piden que las nuevas contrataciones de cualquier empresa se realicen con las condiciones del convenio provincial, renunciando incluso a los convenios de empresa. Además incluyen otra condición como que las empresas en las que existen convenio o pacto propio, sean los comités y los empresarios los que decidan si se acogen al provincial renunciando al pacto propio. "Cláusulas que por supuesto CC.OO. no acepta", señala Juan José Del Cura, secretario de la federación de Sanidad de nuestro sindicato, que comenta que a día de hoy desconoce si esta postura es compartida por el resto de fuerzas sindicales.

Ante nuestra negativa la patronal se ha retirado a deliberar con sus asociados para decidir si siguen o se retiran definitivamente de la negociación.

Lau urte hitzarmenik
gabe egon ondoren,
eraginkortasun
orokorreko bat lortu da

Firmado el convenio de Comercio de Alimentación

De "eficacia general", regulará las condiciones del sector después de cuatro años sin convenio

Tal y como señala Juan Antonio Vida, secretario de la federación de Servicios, se partía de una situación de desregulación (cuatro años sin convenio) y de una patronal dividida a la hora de poder llegar a acuerdos. Pese a ello, se ha conseguido llegar a un convenio de eficacia general, que da cobertura a todos los trabajadores y trabajadoras del sector (unos 1500, un 80% de los cuales, son mujeres), poniendo las mejoras sustanciales en todo lo referente a la conciliación de la vida Familiar y laboral.

Puntos clave

Jornada: 1752 h. años 2004 y 2005 y 1742 h. en el 2006.

Retribuciones: Partiendo de las tablas del convenio nulo; **2004:** tablas 2003 + IPC, **2005:** IPC + 0.5 puntos, **2006:** IPC + 1.5 puntos.

Riesgo durante el embarazo: La empresa complementará hasta el 100% del salario real.

Excedencias: Por cuidado de hijos y familiares, 3 años con reserva del puesto de trabajo.

Permiso de Lactancia: Posibilidad de sustituir, por un permiso retribuido de 15 días.

Reducción de Jornada: Hasta que el hijo cumpla los 10 años.

Días asuntos propios: Al menos 2 de ellos, en sábado, lunes o víspera de festivos.

Jubilación Parcial: A opción del trabajador/-a, además el relevista pasará a fijo.

Comercio de Ganadería.

Por otra parte, el Juzgado de lo Social nº 2 de Navarra ha estimado la demanda interpuesta por la federación de Servicios en la que solicitaba la impugnación del convenio de Comercio de Ganadería suscrito por UGT y GRECARNA, sin la participación de CC.OO., que ostenta el 33% de la representación del sector. Para J. Antonio Vidal -que subraya la firme voluntad de nuestro sindicato de negociar un buen convenio- esta sentencia, debe suponer "un toque atención a la forma de trabajar de UGT".

AUMENTO EN LA AFILIACIÓN

J. A. Vidal aprovecha estas líneas para destacar el importante incremento afiliativo, con 200 nuevos afiliados y afiliadas en los últimos 10 meses, lo que deja a la federación de Servicios en torno a los 1.900 afiliados.



CC.OO. firmó en solitario el primer convenio de exhibición cinematográfica de Navarra

El pasado 3 de julio se publicó el primer convenio de exhibición cinematográfica de Navarra, un convenio firmado en solitario por CC.OO. de Navarra, que junto con ELA tienen la totalidad de la representación en el sector.

El año pasado, cuando se constituyó la mesa negociadora, ELA tenía el 57 % de la representación y CC.OO. el 43 %; a la firma del convenio la representación era del 75 % de CC.OO. y del 25 % de ELA. Señala Javier Ibáñez, secretario de la federación de Comunicación y Transporte de nuestro sindicato que “pese a todo, ELA ejerció su postura de dejar a los trabajadores de Navarra sin convenios colectivos provinciales y no firmó este acuerdo”. La consecuencia es que los trabajadores y trabajadoras del sector tenían como referencia el convenio marco estatal, sensiblemente inferior a lo pactado en el de Navarra. “Al negociador de ELA el convenio le parecía bueno y firmó el preacuerdo que recogía, a falta de la redacción final, todo lo pactado, incluyendo la jornada, tablas salariales, etc..., pero no firmó el texto definitivo porque desde el sindicato no le dejaron, tal y como él nos reconoció en la firma del convenio”.

CC.OO. ejerció su responsabilidad y firmó un convenio que, a pesar de ser de eficacia limitada, está siendo apoyado por la mayoría de los trabajadores del sector a través de su adhesión voluntaria al mismo; es el primero que se firma en Navarra del sector y mejora sustancialmente los mínimos marcados en el acuerdo estatal, sobre todo en lo referido a salarios (mejoran en un 21%), jornada (se reduce la jornada 40 horas anuales), IT (se complementa hasta el 100 % del salario), y pluses como nocturnidad y antigüedad.

Se trata en definitiva de texto de mínimos que mejora sustancialmente las condiciones sociales básicas que regían en los cines y que es base para la mejora del mismo y para la negociación de posteriores pactos de empresa como el que en la actualidad CC.OO. está pactando en Golem.

Buenas prácticas contra el acoso moral en el trabajo, más allá de una declaración

Recientemente en el Comité Coordinador de Seguridad y Salud del Gobierno de Navarra se ha aprobado una declaración de Buenas Prácticas contra el acoso moral en el trabajo. Se trata de una declaración contra la existencia de este problema entre las personas que prestan servicios en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, cualquiera que sea el nivel de interrelación organizativa que pueda establecerse entre las mismas. La Administración foral y sus organismos autónomos, adoptarán las medidas necesarias para garantizar que esta declaración reciba amplia difusión entre las personas que prestan servicios en sus dependencias.

Parece que el Gobierno de Navarra empieza a tomarse en serio que también es empresa, que en la misma se producen casos de acoso moral y que como empresario debe poner coto a estas actuaciones.

Desde la federación de Servicios y Administraciones públicas de CC.OO. (FSAP) se espera que no se quede solo en una declaración por lo que nuestros compañeros y compañeras ya están trabajando en un procedimiento sobre prevención, resolución y seguimiento de acoso moral en el trabajo.

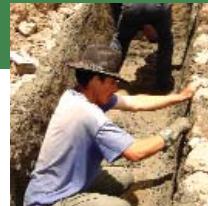
Taller sobre atención a la dependencia



Conscientes de la importancia del momento para el futuro de la atención a la dependencia, dada la necesidad de elaborar un diagnóstico de la realidad y cuestionarnos el papel de las administraciones públicas y su personal, la FSAP organizó un encuentro con personal técnico y compañeras del sector. Tras un amplio proceso de debate se concluyó que los servicios públicos deben asumir la gestión y el control de todos los recursos, que se precisa la creación de un modelo global capaz de prestar una atención integral, con oferta de una adecuada cartera de servicios, que deber ser un modelo financiado principalmente con recursos públicos procedentes de los impuestos; y que se deben evitar las ayudas económicas directas o el cheque servicio, salvo en casos concretos y excepcionales.

MEMORIA DE ACTIVIDADES 2004
FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD DE NAVARRA

Cooperación internacional y sensibilización, claves de un trabajo bien hecho



Con cinco años de trayectoria en Navarra como aval, la Fundación Paz y Solidaridad de CC.OO. presentó su memoria de actividades 2004 e hizo balance de la labor desempeñada durante el pasado ejercicio; una labor que, tal y como señala Argia Aldaya, responsable de la Fundación en Navarra y secretaria de Política internacional del sindicato, se ha centrado en la articulación de proyectos de cooperación y en el impulso de campañas de sensibilización para concienciar sobre las diferencias Norte-Sur y el modelo de desarrollo deseable.

Cooperación internacional. En el apartado de la cooperación y entendiéndolo que ésta se fundamenta en la consecución de una justa distribución de la riqueza, la Fundación Paz y Solidaridad trabaja por potenciar modelos autóctonos y autónomos de desarrollo y transformación social. Así, el año pasado llevó a cabo diferentes iniciativas que continúan desarrollándose este año:

- Proyecto "Procesos Autogestionarios de Transformación Productiva para el Desarrollo Rural" (Guatemala).
- Proyecto "Desarrollo sostenible, Articulación al Mercado e incremento del Bienestar Social en 6 distritos del Valle de Colca" (Perú).
- Proyecto "Gestión Social de la Salud y el Agua" (Guatemala).
- Proyecto "Sara-Sara" (Desarrollo agropecuario sostenible y fortalecimiento en 5 distritos de Perú).

Sensibilización. Por otra parte, Paz y Solidaridad orienta parte de su actividad a fomentar la conciencia ante la actividad solidaria, facilitando las relaciones entre los trabajadores y trabajadoras del Norte y del Sur mediante la difusión de la información sobre las distintas situaciones. "Se trata en definitiva, de conocer para comprender, de comprender para actuar", afirma Argia Aldaya.

Con este propósito, el año pasado se pusieron en marcha diferentes campañas:

- "De oca a oca": campaña de sensibilización sobre el desarrollo sostenible a través de las dinámicas del juego.
- "¿Qué trabajo para qué globalización?": campaña

dirigida a trabajadores y trabajadoras y orientada a la toma de conciencia del estado de cumplimiento de los derechos económicos y sociales en el contexto de la globalización neoliberal.

- "Observatorio del Trabajo en la globalización": campaña para establecer una red de denuncia y solidaridad y favorecer las iniciativas para difundir las normas internacionales del trabajo y el cumplimiento de los derechos sociales y laborales en todo el mundo.

Financiación. Además de los socios y socias colaboradores y de la Unión Sindical de CC.OO. de Navarra, las fuentes de financiación para la puesta en marcha de los proyectos y actividades que la Fundación lleva a cabo son:

Gobierno de Navarra, Ayuntamiento de Pamplona, Ayuntamiento del valle de Egués, Ayuntamiento de Orcoyen, Ayuntamiento de Tudela, Federación Navarra de Municipios y Concejales.



Para hacer que una lámpara esté siempre encendida,
 no debemos de dejar de ponerle aceite.

fundación paz y solidaridad, llámanos 948 29 10 98

Finalizaron el III Máster de Medio Ambiente y I Máster de Integración de Sistemas de Gestión

Martín Beorlegui,
Director Académico y
Coordinador de los
Máster.



Forem Navarra, entidad formativa de CC.OO., empezó el verano clausurando la tercera edición de su Master en Gestión Medioambiental en la Empresa y la primera del Master en Integración de Sistemas de Gestión: Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales, dos iniciativas que responden al objetivo de ofrecer una formación de calidad acorde con la realidad de Navarra.

IMPARTIDOS A UN TOTAL DE 45 ALUMNOS Y ALUMNAS

Concebido con el objetivo de dotar de los conocimientos suficientes para dirigir con éxito la gestión ambiental de una organización o asesorar a cualquier empresa al respecto, así como de brindar a los alumnos y alumnas la formación necesaria para realizar estudios de impacto ambiental y para conocer las principales herramientas de gestión de emisiones, vertidos y residuos, el Máster de Gestión Medioambiental responde a unas necesidades de formación especializada que se han disparado en las empresas.

Su tercera edición, que comenzó el 23 de septiembre del año pasado, ha tenido una duración 610 horas y en él han participado 17 alumnas y 5 alumnos de entre 23 y 38 años. La formación de los mismos ha sido variada.

Los alumnos han podido desarrollar la parte práctica del master de dos maneras: a través de la elaboración de un proyecto fin de master o haciendo prácticas en empresas colaboradoras (CONFA, REPLASA; AIN, ECA, ROCWOOL, ARGUILUR, EDSA, OIZA Y ASOCIADOS...)

En cuanto a los contenidos, éstos han abarcado un amplio abanico de temas: Ecología, recursos naturales, legislación medioambiental, evaluación del impacto ambiental, contaminación atmosférica y acústica, gestión de residuos, auditorías medioambientales, sistemas de certificación, etc.

I Máster en Integración de Sistemas de gestión. Por otra parte, Forem Navarra ha lanzado esta otra acción formativa que se desarrolla en un contexto en el que la normativa desarrollada

tras la aprobación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales ha hecho que las empresas deban garantizar el correcto comportamiento en materia de seguridad y salud laboral.

La implantación de sistemas de gestión en materia de calidad, prevención y medioambiente es un complejo proceso en las PYMES y aa solución viene dada por la integración de los tres sistemas.

Consciente de ello, Forem puso en marcha el pasado 10 de enero el I Master en Integración de Sistemas de Gestión: Calidad, Medioambiente y Prevención de riesgos laborales, una iniciativa de 610 horas de duración que ha contado con la participación de 12 mujeres y 11 hombres de entre 26 y 35 años y de formación diversa.

La parte práctica ha consistido en la elaboración de un proyecto fin de master sobre la implantación de un sistema de gestión integrado en las empresas, y, opcionalmente, en la realización de prácticas en distintas empresas (VRESA, TUTTI PASTA, MEPAMSA y A.D. SAN JUAN).

Los contenidos han incluido temas de legislación medioambiental (sistemas de gestión medioambiental, auditorías, sistemas de certificación, gestión de residuos, etc.), prevención de riesgos laborales (legislación, seguridad industrial, ergonomía, psicología, higiene industrial...), calidad (sistemas de gestión, normas de calidad) y, por supuesto, integración de los tres sistemas.

De boca a boca...

JOSÉ LUÍS CÍA. Hace dos años realicé el I Máster en Gestión Medioambiental de Forem-CC.OO. Creo sinceramente que la experiencia merece la pena ya que en el curso se trata el medio ambiente de forma muy completa. El máster está estructurado en diferentes módulos y trata ampliamente sectores concretos. Además cuenta con un brillante equipo de profesores perfectamente dirigidos por Martín Beorlegui, y se completa con sesiones de tutorización a lo largo de la semana. Una de las partes más interesantes para mí ha sido la

posibilidad de realizar prácticas en empresas que dan un sentido totalmente práctico a los contenidos del curso. Además, este máster ha supuesto tanto para mí como para algunos de mis compañeros la oportunidad de integrarnos en el mercado laboral y plasmar los conocimientos adquiridos en áreas concretas del medio ambiente.



Anafe-Cite atendió a más de **9.000 personas** durante el año pasado

Desde 1991, han pasado por esta entidad
más de 30.000 usuarios



En este balance que os presentamos, damos cuenta de la actividad desarrollada por la Fundación ANAFE-CITE a lo largo del 2004. A continuación desgranamos los programas ejecutados, usuarios atendidos, acciones desarrolladas, etc.... todo este trabajo está encaminado a favorecer la incorporación social y laboral de la población inmigrante y a mejorar sus condiciones de vida así como sensibilizar e informar a la población receptora sobre el fenómeno migratorio promoviendo valores de respeto y aceptación mutua. Ese es nuestro objetivo y trabajamos día a día para ello. Los más de 30.000 los usuarios atendidos por ANAFE-CITE desde el año 1991, su cercanía y apego, son el mejor chequeo a nuestro trabajo, ellos son nuestro mayor aval.

- En 2004 se atendieron 9.614 personas
- El 41% visitaban por primera vez anafe (3.967 personas)
- El 45% fueron mujeres
- El 55% fueron hombres

País de origen

- Ecuador: 29,3%
- Marruecos: 20,8%
- Colombia: 11,3%
- Argelia: 7,4%
- Bulgaria: 3,5%
- Estos 5 países suman el 62,5% (el año pasado sumaban el 75%). Por tanto mayor diversificación.



Situación jurídico administrativa

- 59% regulares
- 41% irregulares

PROGRAMAS

ANAFE-CITE ha desarrollado un Plan Integral para la Incorporación Social y Laboral de Migrantes residentes en Navarra, de los que cabe destacar:

Programa de asesoramiento jurídico administrativo sobre extranjería

Este programa ofrece un asesoramiento individualizado sobre normativa en extranjería, preparación de solicitudes, renovaciones de los permisos, Acompañamiento y mediación ante organismos oficiales, etc....

En 2004 fueron 1.748 tramitaciones documentales.

Formación y empleo

Durante el año 2004 se ha realizado las siguientes acciones formativas: **27 cursos formativos** y **27 sesiones formativas** dirigidas al colectivo inmigrante que supone un total de **1.308 horas de formación** y **633 alumnos**. Por otro lado se han realizado 20 sesiones formativas dirigidas a profesionales de distintos ámbitos con un total de 76,5 horas de formación y 365 alumnos

Dentro del Programa de información, asesoramiento y orientación laboral, en 2004, se ha recibido **2.383 demandas en materia laboral**.

En el ámbito de la formación y el empleo cabe destacar que a finales del 2004 pusimos en marcha el primer programa experimental de formación y empleo de Navarra dirigido a mujeres inmigrantes con cargas familiares.



Intervención con la población reclusa

Durante el año 2004 se han atendido a un total de 47 personas que se encuentran en régimen interno o externo en el centro penitenciario de Pamplona de los cuales 43 son hombres y 4 mujeres

Mediación intercultural

La intervención desde la mediación intercultural potencia el respeto mutuo y el reconocimiento de culturas facilitando la comprensión de los códigos, ritos y pautas culturales, y previniendo la aparición de conflictos.

Población inmigrante atendida en 2004	173
Expedientes abiertos en 2004	130
Total expedientes acumulados	523
Entrevistas realizadas en 2004	781





El INSS seguirá siendo competente para determinar si una IT es accidente laboral

SEGÚN UNA SENTENCIA del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE PAMPLONA

Istripuen mutualitateak epaitegietan planteatzen ari dira Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala ez dela gai aldi baterako ezintasun prozesu bat lan-istripuaren ondoriozkoa den edo ez erabakitzeko.

Al amparo de la modificación realizada por el RD 428/2004, de 12 de marzo del Reglamento General sobre colaboración en la Gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, las Mutuas de Accidente están planteando en los tribunales la incompetencia del INSS para determinar que un proceso de incapacidad temporal es accidente de trabajo. Esta situación es realmente preocupante pues hasta la fecha el INSS estimaba muchas de las reclamaciones efectuadas por los trabajadores y trabajadoras, en solicitud de que el origen de sus bajas fueran accidente o enfermedad profesional.

Pues bien, recientemente el Juzgado de lo Social nº 3 de Pamplona en un asunto planteado por vez primera en el ámbito de Navarra y defendido por la Asesoría Jurídica de CC.OO. de Navarra, ha desestimado acertadamente la tesis de la Mutua demandante confirmando la competencia plena del INSS para seguir valorando en fase administrativa la etiología de los procesos. Señala Jesús Aguinaga, coordinador de la asesoría, que esta sentencia es de indudable importancia "pues es presumible que los demás órganos judiciales de Navarra, al menos de momento, mantengan esta tesis que sin duda es más favorable para los trabajadores".

OTRAS SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Barcelona, de 9 Mayo 2005, Autos, 563/04. MATERIA: Prestaciones de Seguridad Social: Cómputo como período cotizado, del período que exceda del Servicio Militar Obligatorio. Se consideran servicios prestados al Estado, por lo que tienen que tomarse en consideración para calcular las prestaciones de Seguridad Social.

Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2005, Rec. 1196/2004. MATERIA: FOGASA. Abono del 40% de la indemnización legal por despido colectivo u objetivo del art. 33.8 ET: RECOLOCACIÓN posterior en otra empresa prevista en virtud de Acuerdo de mantenimiento del empleo: Procede la responsabilidad del Fondo si en el nuevo empleo no se reconoce la antigüedad a efectos de despido.

Sentencia del TSJ de Castilla y León/Valladolid de 21 de marzo de 2005, Rec. 372/2005. MATERIA: Datos relativos a la SALUD Y ESTADO FISICO del trabajador. Derecho a la INTIMIDAD. Es NULO el despido por dos motivos: 1) estar basado en no informar directamente a la empresa sobre el estado de salud, y 2) hay indicios de que la empresa ha violado el deber de confidencialidad de los datos de salud del trabajador.

Auto del Tribunal Supremo, Sala Especial de Conflictos de Competencia, de 20 de junio de 2005, Asunto 48/2004. MATERIA: PERSONAL ESTATUTARIO y COMPETENCIA DE JURISDICCION: Tras el Estatuto Marco, es competente el ORDEN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO, para todas las cuestiones relacionadas con el Personal Estatutario de la Seguridad Social.

NORMAS

- **Ley 14/2005, de 1 julio. CONVENIOS COLECTIVOS-JUBILACIÓN.** Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. (BOE 2-07-05).
- **Real Decreto 718/2005, de 20 de junio. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO.** Aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos (BOE 2-07-05).



¡No pierdas esta oportunidad!



Asegura tu coche con nosotros y...

¡Llévate un mes gratis!



¡Infórmate ya!
901 500 400
www.atlantis-seguros.es

*Promoción exclusiva para primer seguro Auto como tomador en ATLANTIS. Válida hasta 31.12.05.

Actuaciones en el marco del Convenio firmado entre:
Gobierno Foral de Navarra ■ Comisiones Obreras ■ Ayuntamientos



Vitra entrega su promoción de Pamplona Residencial Puerta de Sarriguren



< **172 viviendas** protegidas en la Ecociudad de Sarriguren, dentro del término municipal de Valle de Egües. Este conjunto residencial consta de cuatro edificios con un innovador tratamiento de fachada en material metálico y uniforme.



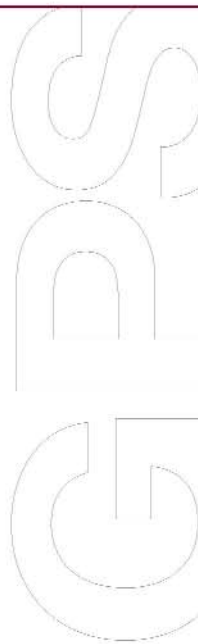
> Residencial Villa de Castejón

Viviendas unifamiliares pareadas y adosadas de Protección Oficial en régimen de cooperativa, a precio de coste.



> En marcha las obras de Residencial Monte Ezcaba

El pasado mes de marzo se iniciaron las obras de construcción de esta promoción de **112 viviendas** protegidas de Régimen Especial en Ezcaba, Pamplona. Esta promoción ha sido adjudicada en su totalidad de acuerdo al baremo de aplicación por ley en esta comunidad para viviendas protegidas. Residencial Monte Ezcaba tiene prevista su finalización de obras para otoño de 2006.



Próximos proyectos ▲

Dentro del convenio firmado con el Gobierno Foral de Navarra, sumado a los acuerdos suscritos con distintos Ayuntamientos, **Vitra** dispondrá a corto plazo de suelo público para promover nuevas viviendas en:
| Sarriguren II Fase | Tudela |
| Viana | Mendavia

Oficinas de información en Navarra:

PAMPLONA
c/ Padre Calatayud, 1 - 3º D
Tel. 948 15 06 03

TUDELA
c/ Pablo Sarasate, 9 bis - 1º Oficina B
Tel. 948 40 32 82

Promueve



Costiona



Por iniciativa de





Arranca el **nuevo curso** de **formación sindical**

Se pone en marcha un aula permanente sobre temas de actualidad

El próximo mes de octubre comienza el curso de formación sindical para el curso 2005-2006. Este proyecto formativo es el compromiso de CC.OO. con los delegados y delegadas que se presentan bajo nuestras siglas. Iñaki Fernández de Aránguiz, secretario de Organización y Comunicación, señala que con estos cursos "pretendemos dar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los instrumentos necesarios para que puedan defender de la mejor manera a sus compañeros".

En el curso anterior 2004-2005 fueron más de 250 las personas que pasaron por esta formación lo que nos reafirma en que este servicio es necesario y bien acogido por la afiliación de CC.OO.

Para este curso, además de los tres módulos que se vienen impartiendo, CC.OO. pone en marcha un aula permanente sobre temas de actualidad con el que contaremos con ponentes especializados en estas materias. De esta formación se os irá informando puntualmente.

Programación año 2005-2006

NIVEL 1	El delegado de CC.OO. Negociación Colectiva La Contratación Nómina y Salario I Nómina y Salario II
----------------	--

NIVEL 2	Economía Básica de Empresa Negociación Colectiva II La Seguridad Social y el desempleo Condiciones de Trabajo Técnicas de Comunicación I Técnicas de Negociación I
----------------	---

NIVEL 3	Acción Sindical y política de género Medio Ambiente y acción sindical Diálogo y concertación social Técnicas de Comunicación II Violencia de género
----------------	---

Los cursos se desarrollan **desde octubre hasta mayo** impartiendo **una sesión mensual de 9,00 a 13,30 h.**

Salud Laboral. De esta materia, cada día más importante para los trabajadores y trabajadoras, contamos con un plan específico de formación que es coordinado por el Departamento de Salud Laboral. Para más información llamar al teléfono 948 23 30 90.

Lugares de impartición. Siempre que hay un número suficiente de alumnos los cursos se celebrarán en Pamplona, Tudela, Estella, Tafalla, Alsasua, San Adrián y Peralta.

PARA MAS INFORMACIÓN

LLAMA A TU FEDERACIÓN O AL TELÉFONO 948 24 42 00 PREGUNTANDO POR FORMACIÓN SINDICAL



Déjate guiar

A TU DISPOSICIÓN LAS GUÍAS DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE CC.OO.

Hace ya tiempo que el departamento de Salud laboral y Medio ambiente de CC.OO. de Navarra viene editando prácticas guías sindicales con las que orientar y acercar a los trabajadores y trabajadoras a la realidad de distintos temas del ámbito de la salud y el cuidado del medio ambiente en el ámbito del trabajo, unos eficaces instrumentos que están a tu disposición. **Déjate guiar en el 948 23 30 90 con:**

- La Guía para el seguimiento de la aplicación de la Ley de Prevención y Control Integrado de la contaminación de las empresas.
- La Guía del Caucho.
- La Guía sobre el trabajo con disolventes.
- La Guía informativa sobre la nueva Directiva europea sobre el ruido.
- La Guía de prevención de riesgos en el trabajo en contratas y subcontratas.

Lan Osasuneko departamentua gidaliburu sindikalak argitaratzen ari da, zinez praktikoak

El buzón de CC.OO. en afiliados@navarra.coo.es

A disposición de los afiliados y afiliadas para comunicar cambios de domicilio, empresa, situación laboral... y para recibir información puntual sobre convenios, sectores, cursos etc.



afiliados@navarra.coo.es



Comerse el mundo

SOBRE ECOLOGÍA, ÉTICA Y DIETA

de Jorge Riechmann
Editorial del Genal



En este pequeño libro, salpicado con poesías, se tratan de forma a la vez seria y sencilla temas muy importantes para nuestro futuro.

El autor nos recuerda que hemos llenado el mundo: “En este mundo no hay **espacio ecológico** para que todos los seres humanos que hoy lo pueblan puedan vivir como lo hace la minoría rica y dispendiosa”, añadiendo que “si este modelo no es generalizable tampoco es justo”.

Argumenta que “los actuales sistemas agropecuarios industriales y la dieta rica en carne típica de países como el nuestro plantean importantes problemas morales: no son ecológicamente sustentables ni generalizables al conjunto de la humanidad, además de generar un ingente sufrimiento animal”.

El investigador concluye que “deberíamos cambiar nuestras pautas de alimentación hacia una dieta básicamente vegetariana -la **dieta mediterránea**- mucho menos rica en carne que la actual y renunciar a la ganadería intensiva. Sólo resulta moralmente aceptable la ganadería extensiva: aves en corrales abiertos, ganado vacuno y ovino que pascen libremente en praderas (a condición, claro está -añade- de que no se sobreexploten los pastizales, se minimice el sufrimiento producido a los animales en el transporte y se los sacrifique con métodos indoloros)”.

Nekazaritzako eta abeltzaintzako gaur egungo industria-sistemek eta haragi ugariko dietak arazo moral larriak sortzen dituzte

“At Five in the Afternoon”

A las Cinco de la Tarde

de Samira Makhmalbaf



De ritmo lento y visualmente impactante cuenta la historia de Noqreh, una joven de Kabul que se enfrenta a su padre fanático religioso por levantarse su burka en privado y por asistir al colegio, además de soñar con ser presidenta. Dirigida por Samira Makhmalbaf es una de las primeras películas realizadas después de la caída del régimen talibán en

Afganistán y la primera de mano de una mujer. Constituye un crudo testimonio de la lucha por la supervivencia mientras permanecen la hambruna, los desplazados y la represión contra las mujeres.

La cinta trata de mostrar cómo es Afganistán realmente, pretende corregir mucha información falsa que están dando los medios de comunicación, porque “No es que los Estados Unidos llegaron allí y lo arreglaron todo”.

Salpicada de toques de humor, como la conversación que Noqreh mantiene en inglés con un trabajador humanitario francés al que examina sobre política francesa, la película empleó como ‘extras’ a ciudadanos afganos de la calle. La estrella protagonista es Aghelah Rezaie, maestra de escuela y madre de tres hijos que perdió a su marido durante los bombardeos estadounidenses contra Afganistán.

Filmak erakutsi nahi digu Afganistan nolakoa den egiaz

La Plegaria de Chernobyl

de Svetlana Aleksiéovich. Editorial Casioga

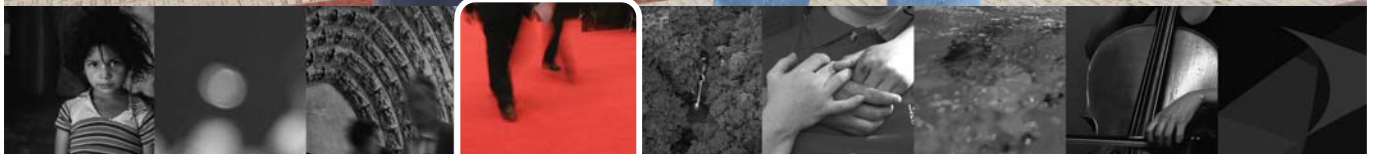
En estas fechas próximas al veinte aniversario de la catástrofe de Chernobyl nos acercamos a este libro fruto de tres años de viajes recogiendo historias de los protagonistas y que cuestiona el hacer tecnológico de nuestra época.

Como la autora del libro destaca “éste no trata sobre Chernobyl sino sobre el mundo de Chernobyl”.

Trabajadores de la central, científicos, ex-funcionarios, médicos, soldados, personas evacuadas, otras que se han quedado, personas de diferentes profesiones, experiencias, edades, creyentes y ateas... relatan un conjunto de emociones que dan forma a una conmovedora y a la vez dura historia.

Y tras todas estas voces, un tema de preocupante actualidad que el traductor nos recuerda: “La gente no se ha hecho cargo de qué es esto de la energía atómica, del carácter casi eterno para nosotros de las secuelas de una radiación cuando ésta escapa al control del hombre”.

¿Servirá esta plegaria para evitar otras experiencias similares?



cooperación

investigación

conservación
del patrimonio

**empleo y
emprendedores**

medio
ambiente

discapacidad
y asistencia

deporte y ocio

cultura

todos

Al contratar tu **credicoche** can puedes apoyar a la gente con ideas emprendedoras

Porque cuando contratas un producto o servicio de Caja Navarra, tú decides el destino de los beneficios que genere.
¿Conoces otro banco o caja igual?

 **canfundación**
lo que tú has decidido